



**PENGARUH KUALITAS KERJADAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERASIONAL
DI SAMPURNA TEXTILE TEGAL**

Skripsi

Oleh :

JAMAL FAISAL BADRAIG

NPM.4115500100

Diajukan Kepada :

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Jamal Faisal Badraig, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang Saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri untuk mendapatkan gelar. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya sepenuhnya berada pada saya.

Tegal, 19 Oktober 2019

Yang menandatangani
**METERAI
TEMPEL**
TGL 20
EB681AFF987741415
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Jamal raisal Badraig

PENGARUH KUALITAS KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERASIONAL DI SAMPURNA
TEXTILE TEGAL

Skripsi

Oleh :

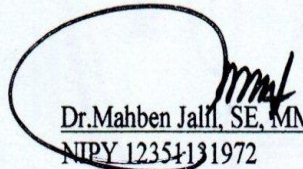
JAMAL FAISAL BADRAIG

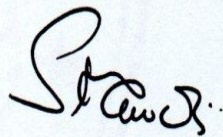
NPM.4115500100

Disetujui Oleh Pembimbing

Pembimbing I

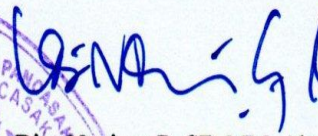
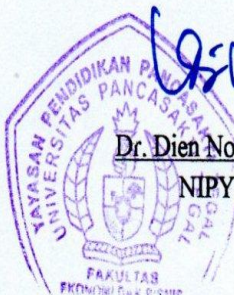
Pembimbing 2


Dr. Mahben Jalil, SE, MM
NIPY 12354131972


Setyowati Subroto, SE, M.Si
NIP. 197805092005012002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas PancasaktiTegal


Dr. Dien Noviany R, SE, MM, Akt
NIPY. 136628111975


PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH KUALITAS KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERASIONAL”.

Yang di ajukan oleh Jamal Faisal, NPM. 4115500100 telah di pertahankan di Dewan Penguji pada tanggal 19 Oktober 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk di terima.

Ketua Penguji



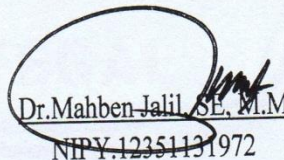
Jaka Waskito, SE, M.Si
NIPY. 865241091967

Anggota I



Yuni Utami, SE, M.M
NIPY. 16461661976

Anggota II

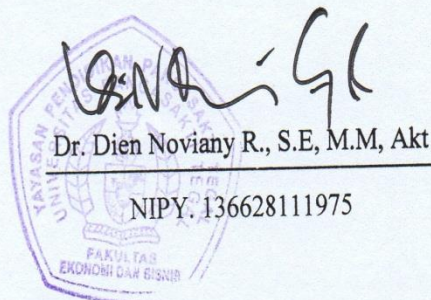


Dr. Mahben Jalil, SE, M.M
NIPY. 12351131972

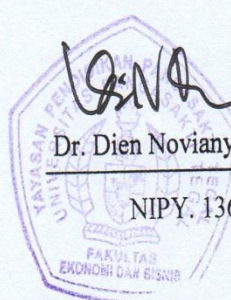
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal



Dr. Dien Noviany R., S.E, M.M, Akt
NIPY. 136628111975



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-NYA, sehingga penulis mendapatkan kekuatan untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik dan benar.

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan studi Manajemen Strata Satu(S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tulus kepada :

1. Dr. Dien Noviany R., S.E, M.M, Akt. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E, M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Setyowati Subroto, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Mahben Jalil, SE, MM. Selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis miliki. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritikdan saran yang membangun.Akhir

kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

TEGAL, 2019

JAMAL FAISAL B

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

1. Pada akhirnya segala yang kamu butuhkan akan diberikan padamu, hanya saja segala hal itu akan datang satu persatu disaat yang tepat.

Skripsi akan saya persembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tua saya yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada putranyadalam penyelesaian penyusunan Skripsi ini.
2. Adik-adikku yang selalu memberikan semangatdalam penyelesaian penyusunan Skripsi ini.
3. Teman – teman satu angkatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

ABSTRAK

Jamal Faisal Badraig 4115500100. “Pengaruh Kualitas Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Sampurna Textille Tegal”.

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sampurna Textille Tegal (2) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sampurna Textille Tegal (3) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sampurna Textille Tegal.

Penelitian ini di kategorikan sebagai penelitian survey, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner dan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Sampurna Textille Tegal yang berjumlah 32 orang. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini semua sampel yang ada di Sampurna Textille Tegal sebesar 32 responden. Uji validitas instrumen ini menggunakan teknik korelasi *product moment* pada *level of significant* 5% (0,05) dengan derajat kebebasan r tabel= 0,349 (N=32). Sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang di gunakan adalah regresi linier berganda.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada di kuesioner dengan jumlah 36 pernyataan telah terjadi valid dan reliabel, maka dapat di gunakan. Dan hasil uji R Square menunjukkan bahwa hasil $R^2 = 0,196$ berarti bahwa 19,6% produktivitas kerja karyawan (Y) di pengaruhi oleh besarnya kualitas kerja (X1), kedisiplinankerja (X2) sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Kata Kunci : Kualitas Kerja, Kedisiplinan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Jamal Faisal Badraig 4115500100. "The Influence of Work Quality and Work Discipline on Tegal's Textual Employee Operational Productivity".

This study aims to (1) determine the effect of work quality on the work productivity of Tegal Sampurna Textille employees (2) to determine the effect of work discipline on the work productivity of Tegal Sampurna Textille employees (3) to determine the effect of work quality and work discipline on SampurnaTextille employee work productivity Tegal.

This research is categorized as survey research, where the instrument of this research is a questionnaire and uses a Likert scale. The population in this study were all 32 people of Sampurna Textille Tegal employees. The samples taken in this study were all samples at Tegal Textille at 32 respondents. Test the validity of this instrument using product moment correlation techniques at a significant level of 5% (0.05) with degrees of freedom r table = 0.349 ($N = 32$). While the reliability test uses Cronbach Alpha. The analysis technique used is multiple linear regression.

This research shows that all statements in the questionnaire with 36 statements have been valid and reliable, so they can be used. And the R Square test results show that the results $R^2 = 0,196$ means that 19,6% of employee productivity (Y) is influenced by the amount of work quality (X1), work discipline (X2) the remaining 80.4% is influenced by other factors outside model.

Keywords: Work Quality, Work Discipline, Work Productivity

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| PENGESAHAN SEMINAR SKRIPSI..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| PERSEMBAHAN..... | vii |
| ABSTRAK..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 6 |
| A. LandasanTeori | 6 |
| B. PenelitianTerdahulu..... | 17 |
| C. Kerangka Pemikiran | 19 |
| D. Perumusan Hipotesis | 21 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 22 |
| A. Pemilihan Metode..... | 22 |
| B. Lokasi Penelitian | 22 |

| | |
|---|-----------|
| C. Teknik Pengambilan Sampel | 22 |
| D. Definisi Konseptual dan Operasional | 23 |
| 1. Definisi Konseptual | 23 |
| 2. Definisi Operasional | 24 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 27 |
| F. Teknik Pengolahan Data..... | 28 |
| G. Analisis Data dan Uji Signifikansi | 29 |
| 1. Analisis Data..... | 29 |
| 2. Uji Signifikansi | 31 |
| BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN..... | 36 |
| A. Gambaran Umum SampurnaTextilleTegal..... | 36 |
| 1. Sejarah SampurnaTextilleTegal..... | 36 |
| 2. Visi Dan Misi Sampurna Textille Tegal..... | 37 |
| 3. Struktur Organisasi Sampurna Textille Tegal..... | 37 |
| B. Hasil Penelitian..... | 40 |
| C. Pembahasan..... | 58 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 61 |
| A. Kesimpulan..... | 61 |
| B. Saran..... | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | 63 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Hal |
|---|-----|
| 1 : Penelitian Terdahulu..... | 17 |
| 2 : Data Karyawan..... | 23 |
| 3 : Operasional Variabel..... | 25 |
| 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 41 |
| 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 42 |
| 6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 42 |
| 7 : Hasil Validitas Variabel Produktivitas kerja | 43 |
| 8 : Hasil Validitas Variabel Kualitas Kerja..... | 44 |
| 9 : Hasil Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja..... | 44 |
| 10 : Hasil Uji Reliabilitas..... | 45 |
| 11 : Hasil Uji Multikolinieritas..... | 47 |
| 12 : Hasil Uji Kolmogrov- Smirnov..... | 53 |
| 13 : Hasil Analisis Regresi Berganda..... | 54 |
| 14 : Hasil Uji Parsial t..... | 56 |
| 15 : Hasil Uji F..... | 57 |
| 16 : Hasil Uji R^2 | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Hal |
|--|-----|
| 1 : Kerangka Pemikiran..... | 20 |
| 2 : Struktur Organisasi..... | 38 |
| 3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 49 |
| 4 : Hasil Uji Normalitas Histogram..... | 51 |
| 5 : Hasil Probability Plot Uji Normalitas..... | 52 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Hal |
|---|-----|
| 1 : Kuesioner..... | 64 |
| 2 : Nilai Variabel Produktivitas Kerja..... | 69 |
| 3 : Nilai Variabel Kualitas Kerja..... | 70 |
| 4 : Nilai Variabel Kedisiplinan Kerja..... | 71 |
| 5 : Uji Validitas Produktivitas Kerja..... | 72 |
| 6 : Uji Validitas Kualitas Kerja..... | 74 |
| 7 : Uji Validitas Kedisiplinan Kerja..... | 76 |
| 8 : Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja..... | 78 |
| 9 : Uji Reliabilitas Kualitas Kerja..... | 79 |
| 10 : Uji Reliabilitas Kedisiplinan Kerja..... | 80 |
| 11 : Uji Multikolinieritas..... | 81 |
| 12 : Uji Analisis Berganda..... | 82 |
| 13 : Uji Kolmogorov- Smirnov..... | 84 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap perusahaan harus membutuhkan manajemen yang baik berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan beberapa faktor, dan salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi keberhasilan ini adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan itu. Untuk itu karyawan perlu diberikan motivasi kerja agar sumber daya manusia mereka bisa ditingkatkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja timbul karena adanya semangat kerja karyawan sehingga mencapai tujuan. Namun produktivitas kerja tersebut tidak muncul dengan sendirinya tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sikap mental yang berupa motivasi kerja disiplin kerja dan etika kerja. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Dari produktivitas kerja itu akan muncul kualitas kerja. Dimana

kualitas kerja karyawan adalah pengetahuan pemberian pelatihan, Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya pikir, ketrampilan, Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, dan pengawasan teknis. Selain mempunyai kualitas kerja yang baik, karyawan juga perlu pengawasan atas produktivitas kerjanya.

Dengan adanya pengawasan yang baik di harapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja dan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi tercapai.

Disamping adanya kualitas dan diperlukan juga bagi setiap karyawan harus mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi pada umumnya memiliki semangat kerja yang baik. Mereka tidak tergantung pada atasan, di kantor ataupun tidak di kantor mereka akan tetap bekerja sesuai dengan tugas yang di berikan. Sebagai rasa tanggung jawab kerja pada instansi yang mereka bekerja.

Kedisiplinan kerja karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Selain itu, kedisiplinan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor.

Jika karyawan sudah mempunyai kedua faktor tersebut, maka akan memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap organisasi/instansi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi, pada

dasarnya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan strategi organisasi/ instansi untuk mencapai tujuan.

Masalah yang dihadapi perusahaan Sampurna Textile yaitu perusahaan perlu melakukan pengembangan dalam kualitas dan disiplin kerja supaya mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila perusahaan tidak mampu mewujudkannya, sebagai implikasi yang nyata kedepan, maka akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang menurun. Maka dari itu kualitas dan disiplin kerja perlu dipertahankan untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul.

“Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Di Sampurna Textile Tegal”

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna Textile Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna Textile Tegal?

3. Apakah terdapat pengaruh kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna Textille Tegal ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna TextilleTegal.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di SampurnaTextilleTegal.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna Textille Tegal.

2. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis :

- a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di perkuliahan khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

- b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Bersifat Praktis :

Bagi Sampurna Textille Tegal khususnya, untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja dan kedisiplinan kerja berdampak pada Peningkatan Produktivitas kerja karyawan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, atau seperangkat definisi, konsep serta proposisi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian, landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan.

1. PRODUKTIVITAS KERJA

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relative nilai atau ukuran yang di tampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang di imbanginkan (Rafianto 1991: 99).

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu system dan dapat di ukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana (Singodimedjo, 2002: 101). Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari

ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi, dan produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (1993:103) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Pendidikan

Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain.

2. Keterampilan

Makin terampilkerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.

3. Disiplin

Pegawai yang disiplin, mudah diterbitkan dan bekerja serius.

4. Sikap Mental dan Etika Bisnis

Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.

7. Jaminan Sosial

Merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

8. Tingkat Penghasilan

Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Tingkat penghasilan cukup dominan.

9. Lingkungan dan Iklim kerja

Cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

10. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

11. Teknologi

Makin professional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja.

12. Sarana Produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.

13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan tenang tidaknya pegawai bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji menyebabkan merosotnya semangat kerja pegawai.

14. Kesempatan Berprestasi

Pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.

c. Dimensi produktivitas kerja

Menurut Simanjuntak (1993:105) dimensi yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a) Sikap kerja merupakan keyakinan yang mengandung aspek-aspek kognitif, behavior, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu obyek sikap terhadap organisasi. Sikap terhadap pekerjaan dan sikap terhadap rekan kerja.
- b) Tingkat keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.
- c) Hubungan antara lingkungan kerja yaitu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kehidupan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan yang sangat erat.

- d) Manajemen produktivitas yaitu hasil yang didapat dari produksi yang menggunakan satu atau lebih faktor produksi, produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks dan rasio antara output dengan input.
- e) Tenaga kerja merupakan individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batas usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

2. KUALITAS KERJA

a. Pengertian Kualitas Kerja

Menurut Bitner dan Zeithaml(2004:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja penilaian kualitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun, dan sebaliknya jika kualitas kerja karyawan tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas.

Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan,

kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

b. Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia

Matutina (2001:205) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat mengacu kepada:

1. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab.

c. Dimensi kualitas kerja

Menurut Matutina (2001:207) dimensi yang mempengaruhi kualitas kerja yaitu:

- a. Sejumlah keadaan dan praktik dari organisasi.

Pengertian organisasi dalam dunia bisnis yaitu sekelompok orang atau grup yang berkolaborasi bersama-sama demi mencapai tujuan komersil. Layaknya organisasi non-profit, dalam dunia bisnis istilah ini juga memiliki struktur yang jelas dan sudah memiliki budaya kerja.

Karena itu, beda organisasi akan beda pula struktur dan tujuannya. Pendekatan dalam praktik organisasi, yaitu pendekatan system, pendekatan kontingensi dan pendekatan sosial. Jika dalam organisasi adanya interaksi, berarti yang disorot adalah perilaku daripada orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Sehingga lahirlah apa yang dinamakan perilaku berorganisasi. Jadi berlaku bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi).

- b. Persepsi karyawan yaitu tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan. Persepsi meliputi semua sinyal dalam system saraf, yang merupakan hasil dari stimulus fisik atau kimia dari organ pengindra. Pada dasarnya proses terbentuknya persepsi ini terjadi dalam diri seseorang, namun persepsi ini juga dipengaruhi oleh pengalaman, proses belajar, dan pengetahuan.

3. DISIPLIN KERJA

a. Pengertian Disiplin Kerja

Singodomedjo (2002:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot

akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Tujuan utama disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2002: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang di terimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk

mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawannya.

3. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan yang paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Keluhan dan kesulitan para karyawan ingin didengar oleh pimpinan, dan dicarikan jalan keluarnya. Karena karyawan bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. Secara umum dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta peraturan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

c. Dimensi disiplin kerja karyawan

Menurut Singodimedjo (2002:90), dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

1. Tujuan disiplin kerja, antara lain: agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan baik, dapat berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
2. Faktor pendukung disiplin kerja, antara lain: gaji dan kompensasi. Jika gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya memuaskan, maka hal ini akan membuat karyawan lebih semangat bekerja karena ia merasa dirinya dihargai dengan baik oleh perusahaan, ada aturan tertulis, ada sanksi nyata, dan peran atasan.
3. Faktor penentu disiplin kerja antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balasan, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

B. STUDI PENELITIAN TERDAHULU

Untuk melengkapi penelitian ini, maka peneliti iuraikan hasil studi penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti di antaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Studi peneliti terdahulu

| No. | Nama Penelitian | Judul Penelitian | Variabel dan Alat Uji | Persamaan dan Perbedaan |
|-----|----------------------------|---|---|--|
| 1. | Anggy Susana Mukuan (2015) | Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat | Terdapat dua variabel yaitu, kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Alat Uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik regresi linear berganda uji f dan uji t | Persamaan dalam penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen Perbedaan dalam penelitian ini kinerja sebagai variabel dependen dan penelitian saya dilakukan di Sampurna Textille Tegal . |
| 2. | Erlin Emilia Kandou (2012) | Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Air Manado | Terdapat tiga variabel yaitu pelatihan, pengembangan karyawan dan produktivitas kerja karyawan Alat uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji | Persamaan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan Perbedaan dalam penelitian ini |

| | | | | |
|----|-------------------------------|---|---|---|
| | | | reliabilitas, uji asumsi klasik regresi linear berganda uji f dan uji t | yaitu variabel pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai variabel independen dan obyek penelitian saya dilakukan di Sampurna Textille Tegal |
| 3. | Nur Avni Hamida Nayati (2015) | Pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pattindo Malang | <p>Terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan</p> <p>Alat uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik regresi linear berganda uji f dan uji t</p> | <p>Persamaan dalam pemelitian ini yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel independen</p> <p>Perbedaan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen dan obyek penelitian saya di Sampurna Textille Tegal</p> |

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan. Khususnya dalam kerangka

mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi; era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu actual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi.

Kualitas dan disiplin kerja sangat dibutuhkan di perusahaan atau instansi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

Pentingnya kualitas dan disiplin kerja bukanlah semata-mata untuk karyawan yang bersangkutan saja, tetapi juga keuntungan untuk perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

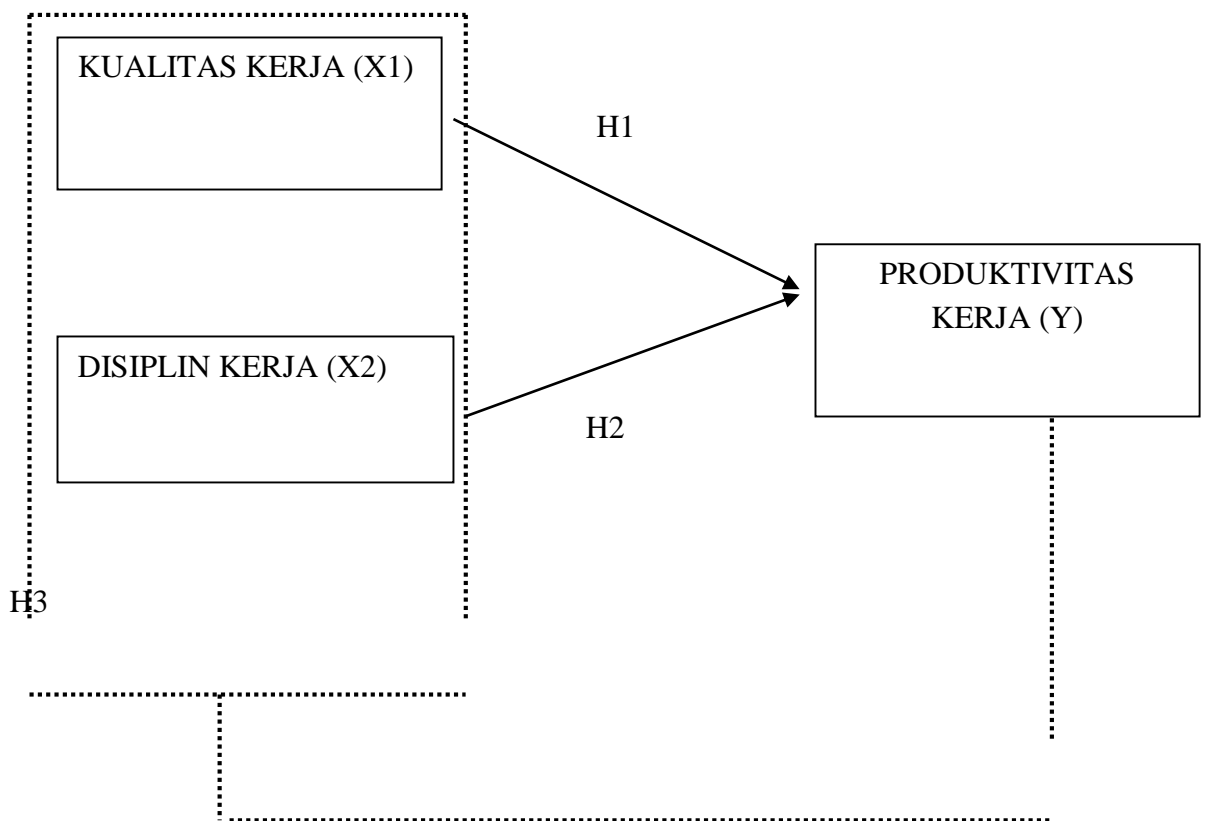
Sedangkan menurut Singodimedjo (2002:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan

perusahaan.

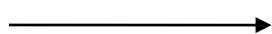
Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai kualitas kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



Keterangan:



Pengaruhsecarasendiri-sendiri (Parsial)

-----➔ Pengaruhsecarabersama-sama (Simultan)

D. PERUMUSAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Maka rumusan hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna Textile Tegal.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional diSampurna Textille Tegal.
3. Terdapat pengaruh antara kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna Textile Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. PEMILIHAN METODE

Bentuk penelitian ini adalah penelitian diskriptif kuantitatif yaitu penelitian berupa data yang berbentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, dan wawancara antar peneliti.

Data kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran.

B. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Tegal, dimana perusahaan Sampurna Textille Kota Tegal dijadikan sebagai obyek penelitian yang beralamat Jl. Industri No.14 kelurahan Panggung Tegal Timur kotaTegal.

C. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam peneliti ini adalah karyawanSampurna Textile Tegal sebanyak 32 orang karyawan sebagai responden. Menurut Sugiyono (2008:81) sampel sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Nonprobability Sampling dengan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:122). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah keseluruhan yaitu sebanyak 32 orang karyawan Sampurna Tekstile Tegal.

Tabel 2
Jumlah Karyawan Sampurna Textille Tegal

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah Karyawan |
|-----|---------------|-----------------|
| 1. | Laki- laki | 20 |
| 2. | Perempuan | 12 |

Sumber: Data Diolah

D. DEFINISI KONSEPTUAL DAN OPERASIONAL

a. Definisi Konseptual

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Sumber yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sumber dari pekerjaan dan dari karyawan itu sendiri.

2. Kualitas Kerja Pegawai

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknik operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

3. Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan.

b. Definisi Operasional

Definisi operasional terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ketinggian yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan

upaya menjawab pernyataan-pernyataan apa yang terkait dengan elemen – elemen, dimensi dari suatu konsep. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 3

Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | No. Item Pertanyaan |
|-------------------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| Produktivitas Kerja (Y) | Sikap Kerja | 1. Sikap terhadap pekerjaan | 1 |
| | | 2. Sikap terhadap rekan kerja | 2 |
| | Tingkat keterampilan | 1. Kemampuan yang dimiliki | 3 |
| | Hubungan Antara Lingkungan Kerja | 1. Kehidupan sosial | 4 |
| | | 2. Psikologi | 5 |
| | | 3. Fisik | 6 |
| | Manajemen Produktivitas | 1. Produksi | 7 |
| | | 2. Produktivitas | 8 |
| | Tenaga Kerja | 1. Menghasilkan barang | 9 |
| | | 2. Menghasilkan jasa | 10 |
| | | 3. Memperoleh hasil | 11 |
| | | 4. Memperoleh upah | 12 |
| Kualitas Kerja (X1) | Pengetahuan | 1. Intelegensi | 1 |
| | | 2. Daya fikir | 2 |
| | | 3. Penguasaan ilmu | 3 |

| | | | |
|-------------------------|---------------------------------|--------------------------|----|
| | | | |
| | Keterampilan | 1. Kemampuan | 4 |
| | | 2. Penguasaan | 5 |
| | | 3. Teknis operasional | 6 |
| | Abilities | 1. Loyalitas | 7 |
| | | 2. Kedisiplinan | 8 |
| | | 3. Kerjasama | 9 |
| | | 4. Tanggung jawab | 10 |
| Kedisiplinan Kerja (X2) | Tujuan Disiplin Kerja | 1. Menepati peraturan | 1 |
| | | 2. Menepati kebijakan | 2 |
| | | 3. Menggunakan sarana | 3 |
| | | 4. Menggunakan prasarana | 4 |
| | Faktor Pendukung Disiplin Kerja | 5. Memelihara sarana | 5 |
| | | 6. Memelihara prasarana | 6 |
| | | 1. Gaji | 7 |
| | | 2. Kompensasi | 8 |
| | Faktor Penentu Disiplin Kerja | 1. Teladan kepemimpinan | 9 |
| | | 2. Balas jasa | 10 |
| | | 3. Keadilan | 11 |
| | | 4. Sanksi hukuman | 12 |
| | | | 13 |
| | | | |

| | | | |
|--|--|--|----|
| | | 5. Ketegasan 6. Hubungan kemanusiaan | 14 |
|--|--|--|----|

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang - orang yang akan dimintai data.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum Sampurna Textille Tegal, dan data-data lain yang mendukung.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah mengumpulkan data tentang aktualisasi diri, penghargaan, dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja. Untuk menguji hipotesis, di perlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena absahan hasil penguji hipotesis tergantung pada kebenaran dan ketepatan data.

Dalam penelitian ini di gunakan uji coba angket yang di harapkan sebagai alat ukur penelitian yang di gunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Angket yang di gunakan adalah skala linkert. Jawaban dari responden di bagi dalam 5 kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan di beri skor 1 sampai 5, antara lain:

| Jawaban | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

F. TEKNIK PENGOLAHAN DATA

Dalam penelitian ini, tehnik pengolahan data yang di gunakan adalah tehnik regresi linier berganda yang di lakukan dengan bantuan program pengolahan data statistic yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.

G. ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

1. Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:157), Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel - variabel yang telah ditentukan.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:157), dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,06.

c) Uji Asumsi Klasik

Uji ini harus dilakukan untuk menguji layak atau tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

1) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:158), Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:160), Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), menjelaskan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

4) Analisis Regresi

MenurutGhozali (2018:162), pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y :ProduktivitasKerja

a :Konstanta

b₁, b₂,b₃: Koefisienmasing-masingfaktor

X₁ :KualitasKerja

X₂ :PengawasanKerja

X₃ :KedisiplinanKerja

e : Standard error

2. UJI SIGNIFIKANSI

a) Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T di gunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen yaitu aktualisasi diri, penghargaan, dan komitmen kerja benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018: 98).

Langkah-langkah yang di lakukan antara lain:

1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0: p = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_1: p \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_2: p = 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan akan di gunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$).

3) Kriteria Pengujian H_1

4) Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 adalah:

H_0 di terima jika $-t_{\alpha/2} \leq t \leq t_{\alpha/2}$

H_0 di tolak jika $t > t_{\alpha/2}$ atau $t < -t_{\alpha/2}$

5) Menghitung uji signifikan parsial (uji t) untuk mencari koefisien nilai r_{xy} dengan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

6) Menghitung nilai t hitung

Adapun untuk menguji signifikan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = besarnya t hitung

r = Nilai korelasi

n = Jumlah sampel

7) Kesimpulan:

H0 : di terima atau di tolak

b) Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara signifikan bersama – sama variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Hasil uji statistik F dapat diketahui dari variabel analisis varian (ANOVA).

Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kualitas kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja bersama- sama terhadap produktivitas kerja.

Langkah-langkah yang di tempuh antara lain:

1) Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan di uji dapat di formulasikan:

H0: $p=0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_a : p=0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan akan di gunakan uji F dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$).

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 adalah:

Jika nilai F hitung $> 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai F hitung $< 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4) Penguji

Untuk menguji koefisien korelasi berganda, menggunakan rumus umum uji F yaitu sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Ket :

F = besarnya F_{hitung}

R = Koefisien korelasi berganda

N = Banyaknya data

K = Banyaknya Variabel bebas

5) Kesimpulan

H_0 : di tolak atau di terima

c) Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

(Ghozali, 2018:163). Di mana nilai R^2 adalah antara nol dan satu, artinya:

1. Jika nilai R^2 semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel kualitas kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel produktivitas kerja karyawan semakin kecil.
2. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel kualitas kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan semakin besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM SAMPURNA TEXTILLE TEGAL

1. Sejarah Singkat Sampurna Textille Tegal

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian penulis adalah perusahaan tenun Sampurna Textille yang berlokasi di Tegal. Perusahaan ini dirintis sejak tahun 1962 oleh bapak Husain Afiff dan pada awal mula berdirinya berlokasi di jalan Gajahmada no. 92 Tegal. Pada produksi yang pertama masih menggunakan alat tenun bukan mesin yang berjumlah 10 buah dengan mempekerjakan 15 orang karyawan.

Pada tahun 1991 perusahaan dipindahkan lokasinya ke yang baru tepatnya di jalan Industri no.14 kelurahan Panggung Tegal Timur, Kota Tegal. Setelah itu kegiatan di pindahkan semua.

Sampai sekarang perusahaan mengalami perkembangan yang cukup pesat, dengan menggunakan alat tenun mesin yang berjumlah 8 buah dan alat tenun bukan mesin berjumlah 24 buah, sehingga pihak pimpinan perusahaan menambah jumlah karyawan menjadi 32 orang karyawan.

Untuk memenuhi permintaan konsumen yang semakin bertambah dan membutuhkan waktu yang cepat, maka perusahaan harus meningkatkan Alat Tenun Bukan Mesin dan menambah Alat Tenun Mesin yang lebih modern.

Saat ini jumlah produksi sarung Sampurna Textille perbulan yaitu 1.260 potong dan jumlah produksi pertahun yaitu 15.120 potong sarung.

2. Visi dan Misi

Visi Perusahaan:

- a. Menjadi Pemimpin di Industri Textile Muslim Indonesia

Misi Perusahaan:

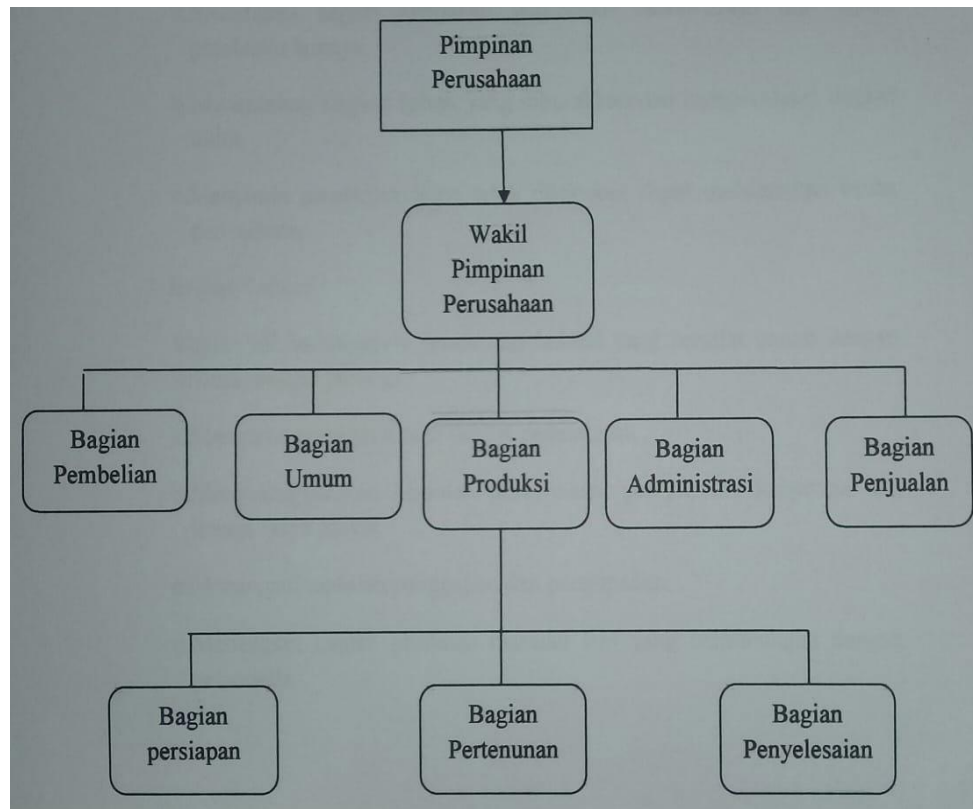
- a. Selalu berorientasi pada menciptakan produk yang berkualitas
- b. Komitmen untuk tetap menjaga kesempurnaan operasional perusahaan
- c. Meraih keberhasilan melalui Kepuasan Pelanggan.

3. Strukktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan akan berbeda-beda sesuai dengan jenis dan ukuran besar kecilnya suatu perusahaan. Agar struktur organisasi dapat memberikan manfaat yang optimal, perlu dibuat deskripsi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan ini menguraikan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing personel dalam perusahaan. Dengan demikian apabila terjadi penyimpangan dan kesalahan dapat lebih mudah ditelusuri penyebabnya dan pihak mana yang harus bertanggung jawab.

Gambar 2

Struktur Organisasi



Sumber: PT. Sampurna Textille Tegal.

Adapun tugas, wewenang, dan tanggung jawab dapat dilihat dalam uraian tugas berikut ini:

1. Pimpinan perusahaan

Tugas dan tanggung jawab pimpinan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan garis besar haluan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan.
- c. Menerima dan memberhentikan karyawan dengan tetap memperhatikan peraturan perusahaan yang berlaku.
- d. Mengkoordinasi semua tugas para karyawan dan melakukan pengawasan.

2. Bagian Pembelian

Tugas dan tanggung jawab bagian pembelian adalah sebagai berikut:

- a. Menangani segala kebijakan pembelian bahan baku dan bahan pembantu lainnya.
- b. Menentukan tingkat bahan yang dibutuhkan dan mengevaluasi tingkat mutu.
- c. Menjamin pembelian yang telah dilakukan dapat melancarkan usaha perusahaan.

3. Bagian Umum

Bagian ini bertanggung jawab atas hal-hal yang bersifat umum dengan rincian sebagai berikut:

- a. Mengurus masalah rumah tangga perusahaan.
- b. Menyelenggarakan kegiatan penerimaan, penempatan karyawan dan tenaga kerja pabrik.
- c. Menangani masalah penggajian dan pengupahan.
- d. Menangani bagian produksi masalah lain yang berhubungan dengan personalia.

4. Bagian Produksi

Bertanggung jawab atas kelancaran produksi, kuantitas dan kualitas hasil produksi. Bagian produksi membawahi beberapa seksi yaitu:

a. Sie Persiapan

Bertugas mempersiapkan bahan baku dari awal sampai akhir yang dipakai proses produksi.

b. Sie Pertenunan

Bertanggung jawab atas kelancaran proses pertenunan dari enang menjadi produk jadi berupa sarung.

c. Sie Penyelesaian

Bertanggung jawab atas kelancaran dari pemotongan sarung sampai sarung siap untuk dijual.

5. Bagian Administrasi dan keuangan

Tugas dan tanggung jawab bagian administrasi dan keuangan yaitu:

- a. Mengatur pembukaan perusahaan.
- b. Menciptakan permintaan akan produk perusahaan.
- c. Mengolah keuangan perusahaan atas persetujuan pimpinan perusahaan.
- d. Bertanggung jawab atas kelancaran administrasi.

6. Bagian Penjualan

Tugas dan tanggung jawab bagian penjualan yaitu:

- a. Menetapkan harga jual produk pemasaran.
- b. Menciptakan permintaan akan produk perusahaan.
- c. Melaksanakan kegiatan penjualan dan mengurus pembukuan penjualan.
- d. Mengawasi volume penjualan dan melaksanakan riset pasar guna kepentingan pemasaran.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam peneliti ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dapat di ketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 32 orang karyawan SampurnaTextilleTegal dapat di peroleh gambaran mengenai jenis kelamin dari masing-masing responden yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 20 | 65% |
| Perempuan | 12 | 35% |
| Jumlah | 32 | 100% |

Sumber: Data Primer yang di olah

Tabel di atas menunjukan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden (65%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 responden (35%).

2) Umur

Dari hasil penelitian dapat di ketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 32 karyawan Sampurna Textille Kota Tegal dapat di peroleh gambaran mengenai umur dari masing- masing responden yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No. | Usia (Tahun) | Jumlah | Persentase |
|-----|--------------|--------|------------|
|-----|--------------|--------|------------|

| | | | |
|--------|-------|----|------|
| 1. | 21-30 | 8 | 25 % |
| 2. | 31-40 | 20 | 65% |
| 3. | >40 | 4 | 10% |
| Jumlah | | 32 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan umur 21-30 tahun sebanyak 8 responden (25%), responden dengan umur 31-40 tahun sebanyak 20 responden (65%), dan untuk responden dengan umur >40 tahun sebanyak 4 responden (10%).

3) Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat di ketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 32 orang karyawan Sampurna Textille Kota Tegal dapat di peroleh gambaran mengenai tingkat pendidikan dari masing- masing responden yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Frekuensi |
|--------|--------------------|--------|-----------|
| 1. | SMA/ Sederajat | 25 | 80% |
| 2. | S1 | 7 | 20% |
| Jumlah | | 32 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/ Sederajat sebanyak 25 responden (80%), dan untuk responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 7 responden (20%).

2. Analisis Data dan Pengujian Data

a. Hasil Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat untuk mengukur valid pada kuesioner tersebut. Pada uji valid tersebut di ambil responden sebanyak 32 karyawan Sampurna Textille Tegal. Kemudian data tersebut di analisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* pada *level of significant* % (0,0) dengan derajat kebebasan r tabel= 0,349 (N=32). Dengan ketentuan r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan tersebut valid sedangkan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Dan apabila nilai r hitung dari item pertanyaan tersebut negatif maka tidak valid dan harus di ganti atau di kurangi pertanyaan tersebut. Adapun hasil perhitungan dengan SPSS Versi 22 untuk setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| Variabel | Kode Item | r Hitung | r Tabel | Ket |
|------------------------------------|-----------|----------|---------|-------|
| Produktivitas Kerja Karyawan | 1 | 0,506 | 0,349 | Valid |
| | 2 | 0,506 | 0,349 | Valid |
| | 3 | 0,797 | 0,349 | Valid |
| | 4 | 0,797 | 0,349 | Valid |
| | 5 | 0,655 | 0,349 | Valid |
| | 6 | 0,797 | 0,349 | Valid |
| | 7 | 0,655 | 0,349 | Valid |
| | 8 | 0,655 | 0,349 | Valid |
| | 9 | 0,796 | 0,349 | Valid |
| | 10 | 0,875 | 0,349 | Valid |
| | 11 | 0,588 | 0,349 | Valid |
| | 12 | 0,395 | 0,349 | Valid |

Sumber: Data primer yang di olah SPSS versi 22

Tabel 8

Hasil Validitas Variabel Kualitas Kerja (X1)

| Variabel | Kode Item | r Hitung | r Tabel | Ket |
|----------------|-----------|----------|---------|-------|
| Kualitas kerja | 1 | 0,416 | 0,349 | Valid |
| | 2 | 0,474 | 0,349 | Valid |
| | 3 | 0,394 | 0,349 | Valid |
| | 4 | 0,395 | 0,349 | Valid |
| | 5 | 0,406 | 0,349 | Valid |
| | 6 | 0,544 | 0,349 | Valid |
| | 7 | 0,408 | 0,349 | Valid |
| | 8 | 0,394 | 0,349 | Valid |
| | 9 | 0,358 | 0,349 | Valid |
| | 10 | 0,489 | 0,349 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

Tabel 9

Hasil Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X2)

| Variabel | Kode Item | r Hitung | r Tabel | Ket |
|--------------------|-----------|----------|---------|-------|
| Kedisiplinan Kerja | 1 | 0,393 | 0,349 | Valid |
| | 2 | 0,354 | 0,349 | Valid |
| | 3 | 0,400 | 0,349 | Valid |
| | 4 | 0,410 | 0,349 | Valid |
| | 5 | 0,390 | 0,349 | Valid |
| | 6 | 0,371 | 0,349 | Valid |
| | 7 | 0,360 | 0,349 | Valid |
| | 8 | 0,399 | 0,349 | Valid |
| | 9 | 0,379 | 0,349 | Valid |
| | 10 | 0,365 | 0,349 | Valid |
| | 11 | 0,421 | 0,349 | Valid |
| | 12 | 0,395 | 0,349 | Valid |
| | 13 | 0,367 | 0,349 | Valid |
| | 14 | 0,389 | 0,349 | Valid |

Sumber: Data primer di olah SPSS versi 22

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengujian

reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali, kemudian data diperoleh dianalisis dengan menggunakan tehnik *cronbach alpha* (Koefisien alfa) suatu item pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih dari 0,06.

Uji reliabilitas berorientasi pada satu pengertian bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha* dengan alat bantu SPSS. Suatu angket dikatakan reliabel jika nilai r yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari r alpha tabel.

Dengan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10

Hasil Uji Reliabilitas

| Varibel | Reliabilitas | Standar Koefisien Alfa | Keterangan |
|---------------------|--------------|------------------------|------------|
| Produktivitas Kerja | 0,839 | 0,06 | Reliabel |
| Kualitas Kerja | 0,707 | 0,06 | Reliabel |
| Kedisiplinan Kerja | 0,751 | 0,06 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui semua variabel mempunyai nilai r alpha bernilai positif dan lebih besar dari standar koefisien alfa 0,06. Dan hasil penelitian ini dinyatakan handal.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan mewakili (representatif), maka model tersebut harus memenuhi Uji Asumsi Klasik Regresi, meliputi:

1) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memberikan gambaran kepada peneliti apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai tolerance di atas 10% dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 11

Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 45.93 | 19.377 | | 2.370 | .025 | | |
| 2 Kualitas | .803 | .329 | .393 | 2.445 | .021 | .995 | 1.006 |
| Kedisiplinan | .511 | .235 | .350 | 2.179 | .038 | .995 | 1.006 |

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

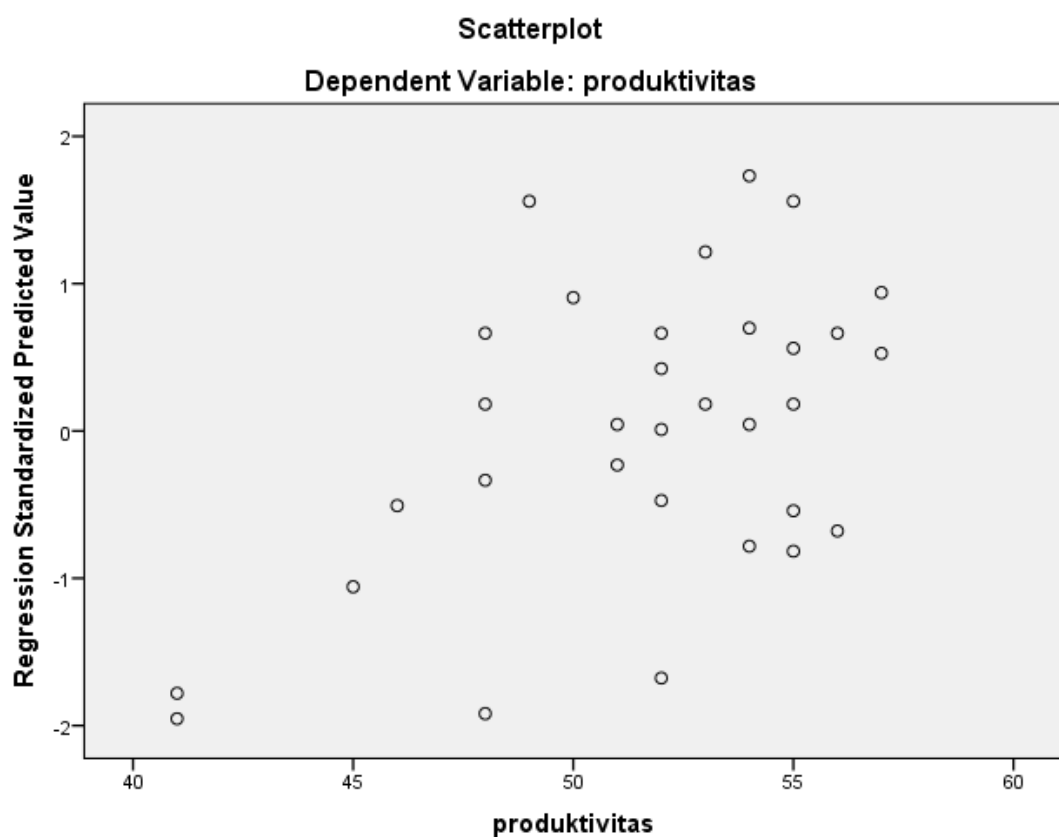
2) Hasil Uji Heteroskedaritas

Uji heteroskedaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varince dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka terjadi homoskedastisitas. Sedangkan jika berbeda disebut heteroskedaritas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

- a) Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar, dan menyempit), maka hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.
- b) Apabila pada grafik scatter plot tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output data SPSS versi 22

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar diatas menunjukkan bahwa di dalam diagram scatterplot tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat di simpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan.

2) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi yang di gunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p, dengan ketentuan sebagai berikut:

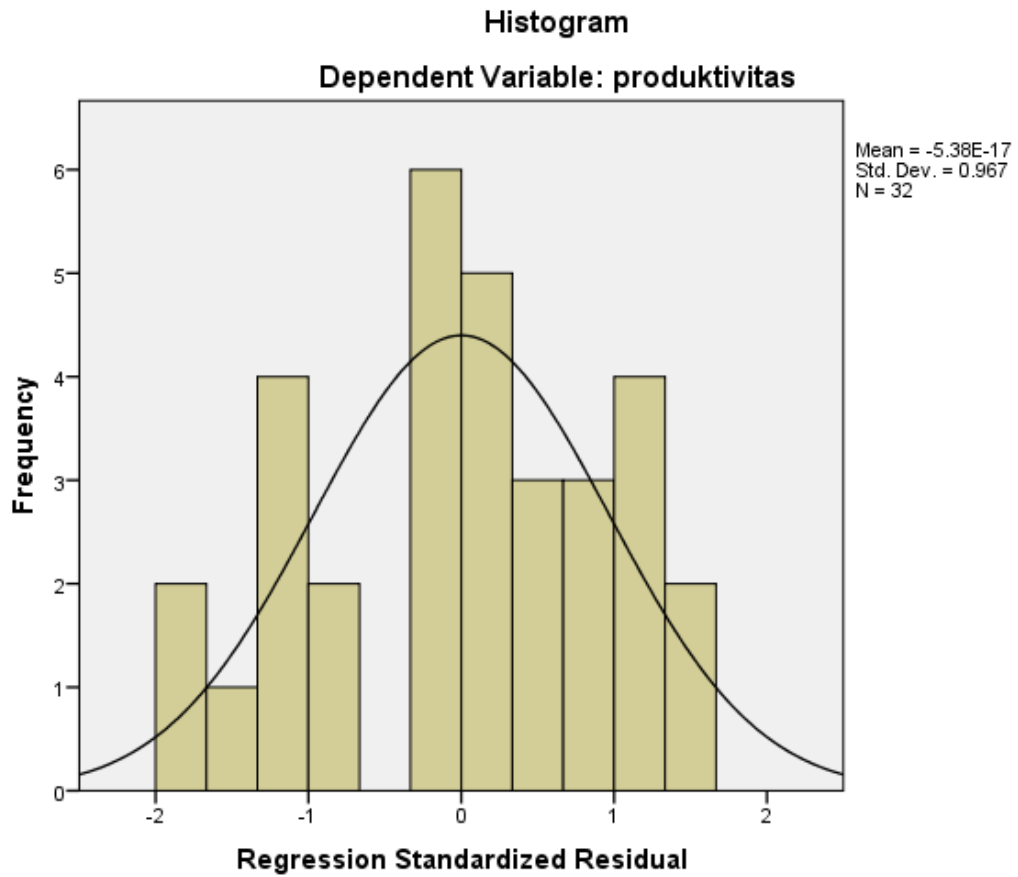
Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Jika nilai probabilitas $p \leq 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

a) Uji Normalitas pendekatan Histogram

Uji normalitas dengan pendekatan Histogram dapat di lihat pada gambar 4 sebagai berikut:

Gambar 4
Uji Normalitas Histogram

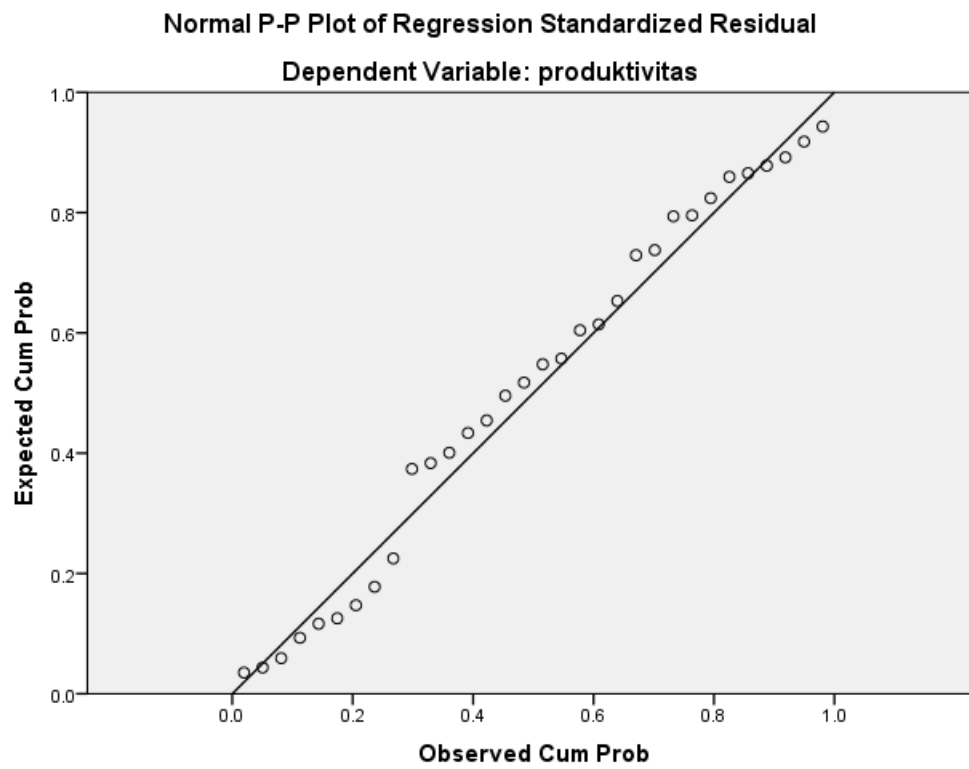


Sumber: Output Data SPSS versi 22

b) Uji Normalitas Pendekatan Grafik Normal Probability Plot

Uji normalitas dengan pendekatan grafik normal probability plot dapat dilihat pada gambar 5 sebagai berikut:

Gambar 5
Probability Plot uji normalitas



Sumber: Output data SPSS 2

c) Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 12

Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.63351778 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .107 |
| | Positive | .071 |
| | Negative | -.107 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .607 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .854 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output data SPSS 22

Berdasarkan Tabel di atas, di ketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar 0,854. Karena nilai probabilitas p yakni 0,854 maka lebih besar dari tingkat signifikansi yakni 0,05 maka model regresi layak untuk di pakai.

d. Analisis Regresi

Hasil analisis regresi di peroleh untuk mengetahui pengaruh utama antaravariabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 70.194 | 14.399 | | 4.875 | .000 |
| | kualitas kerja | .559 | .237 | .419 | 2.362 | .025 |
| | kedisiplinan kerja | .725 | .259 | .497 | 2.799 | .009 |

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: data diolah SPSS 22

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 70,194 + 0,559 \text{ kualitas kerja} + 0,725 \text{ kedisiplinan kerja}$$

Dari hasil perhitungan regresi berganda ini di peroleh koefisien regresi sebagai berikut:

$a = 70,194$, adalah nilai konstanta dari persamaan produktivitas kerja karyawan (Y) yang ada sebelum di pengaruhi terhadap kualitas kerja (X_1), dan kedisiplinan kerja (X_2).

$\beta_1 = 0,559$, menunjukan berpengaruh positif antara kualitas kerja terhadap variabel produktivitas kerja, yang berarti jika dimensi kualitas kerja meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

$\beta_2 = 0,725$, menunjukan berpengaruh positif antara kedisiplinan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, yang berarti jika dimensi kedisiplinan meningkat maka

akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Hasil persamaan regresi berganda di atas dapat diketahui bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas kerja (X_1), dan kedisiplinan kerja (X_2).

e. Uji Hipotesis

1) Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial(individual) terhadap variasi terikat dengan tingkat kesalahan 5%(0,05) dan *level of significance* 95%. Dengan hasil pengujian adalah:

Tingkat kesalahan (α) = 5% (0,05)

$n = 32$

$k = 4$

derajat kebebasan(df) = $n-k$

Dengan rumus:

$t_{\text{tabel}} = \alpha/2 : n\text{-katau df}$

$t_{\text{tabel}} = 0,05/2: 32-4$

$t_{\text{tabel}} = 0,05/2:26$

$t_{\text{tabel}} = 0,025: 26$

$t_{\text{tabel}} = 2,056$

Jadi, t_{tabel} yang di peroleh adalah 2,056

Dengan hasil uji signifikan t sebagai berikut

Tabel 14
Hasil Uji Parsial t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 70.194 | 14.399 | | 4.875 |
| | kualitas kerja | .559 | .237 | .419 | 2.362 |
| | kedisiplinan kerja | .725 | .259 | .497 | 2.799 |

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: data diolah SPSS 22

Berdasarkan data yang terdapat pada table diatas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

a) Variabel kualitas kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,559 dengan nilai berpengaruh secara signifikan yaitu 0,025.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Sampurna Textille Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,025 < 0.05$ atau hipotesis diterima.

b) Variabel Kedisiplinan Kerja

Variabel Kedisiplinan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,725 dengan nilai berpengaruh secara signifikan 0,009.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja secara positif dan parsial berpengaruh terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Sampurna Textille Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ atau hipotesis diterima.

2) Uji F

Untuk mengetahui kebenaran koefisien regresi berganda secara keseluruhan dengan uji F maka dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 139.358 | 2 | 69.679 | 4.994 | .014 ^a |
| | Residual | 404.611 | 29 | 13.952 | | |
| | Total | 543.969 | 31 | | | |

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan, kualitas

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: data diolah SPSS 22

Perhitungan melalui olah data di peroleh F_{hitung} untuk kualitas kerja dan kedisiplinan kerja sebesar 4,994, dengan taraf signifikansi 0,014 jauh lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima karena nilai signifikan sebesar 0,014. Sehingga kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Sampurna Textille Tegal.

3) Koefisien Determinasi (R square).

Tabel 16
Hasil uji R^2

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .498 ^a | .248 | .196 | 3.757 |

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan kerja, kualitas kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: data diolah SPSS 22

Pengujian dengan determinasi majemuk berfungsi untuk mengukur persentase Pengujian dengan determinasi majemuk berfungsi untuk mengukur persentase total di jelaskan oleh regresi. Ini berarti dapat di katakan penggunaan model koefisien determinasi (R^2). Hasil $R^2 = 0,196$ berarti bahwa 19,6% produktivitas kerja karyawan (Y) di pengaruhi oleh besarnya kualitas kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

C. Pembahasan:

1. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah di lakukan menunjukan bahwa variabel Kualitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi t hitung variabel kualitas kerja yaitu sebesar $0,025 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Bitner dan Zeithaml (2004:22) yang menyatakan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau

training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja penilaian kualitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun, dan sebaliknya jika kualitas kerja karyawan tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas.

Implikasi hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Kualitas Kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa cara dan dorongan kerja yang di miliki oleh para karyawan sesuai dengan yang di inginkan karyawan. Karyawan yang telah mempunyai Kualitas kerja dapat di kembangkan lagi, sehingga karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Bitner dan Zeithaml (2004:22).

Produktivitas kerja karyawan dapat di tentukan dari sejauh mana sumber daya manusia tersebut sanggup menunjang keingintahuan dan keterlibatannya dalam perusahaan, karena kinerja merupakan fondasi dasar yang harus di perhatikan dalam Kualitas kerja karyawan agar memberikan dampak positif bagi perusahaan.

2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan uji t yang telah di lakukan menunjukan bahwa variabel Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi t hitung variabel Kedisiplinan kerja yaitu sebesar $0,009 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Singodomedjo (2002:86), yang mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Implikasi hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kurang adanya Kedisiplinan kerja yang di perhatikan oleh pimpinan perusahaan, sehingga karyawan belum bisa bekerja lebih baik. Jika kedisiplinan lebih diperhatikan lagi kepada karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih efisien dan efektif Singodomedjo (2002:86).

Produktivitas kerja karyawan dapat di tentukan dari sejauh mana sumber daya manusia tersebut sanggup menunjang keingintahuan dan keterlibatannya dalam perusahaan, karena kinerja merupakan fondasi dasar yang harus di perhatikan dalam kedisiplinan kerja agar memberikan dampak positif bagi perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna Textille Tegal yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sampurna Textille Tegal, Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
2. Variabel kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Dibuktikan dari nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
3. Secara simultan terdapat pengaruh kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sampurna Textille Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$.
4. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,194 atau 19,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kualitas kerja dan kedisiplinan kerja sebesar 19,4%. Sedangkan sisanya 80,4% tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Pihak perusahaan Sampurna Textille Tegal harus lebih memperhatikan kualitas dan kedisiplinan kerja karyawannya dengan beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan motivasi, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, agar produktivitas kerja karyawan bisa lebih berkualitas dan disiplin kerjanya meningkat dari sebelumnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian yang selanjutnya di sarankan melakukan penelitian dengan menambah beberapa variabel lagi seperti variabel rekrutmen yang berhubungan dengan skripsi ini serta mengkaji lebih jauh lagi tentang kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dari di perusahaan lain khususnya di perusahaan Sampurna Textille Tegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bitner, & Zeithaml. (2004). Kualitas kerja karyawan Tata McGraw New Delhi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis* , Vol 5 No 7 22-25.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate, Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Kandou, E. E. (2012). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis* , Vol 4 No 3 322-326.
- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Mukuan, A. S. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. *Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis* , Vol.2, No.4 170-172.
- Nur A. Utami, H. N., & I. R. (2015). Pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol 4 No 2 624-627.
- Ravianto. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak. (1993). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Singodimedjo. (2002). *Sumber Daya Manusia* . Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran 1

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kerja dan Kedisiplinan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sampurna Textille Tegal

Kepada Yth,

Sdr Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaan karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang di berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini

Atas perhatian dan bantuannya, kami ucapkan terima kasih.

Tegal, Mei 2019

Hormat saya,

Jamal Faisal Badraig

4115500100

IDENTITAS RESPONDEN

Bapak / Ibu / Sdr / Sdri KaryawanSampurna Textille Tegal

Lingkari pada pilihan jawaban yang sesuai menurut keadaan anda.

1. Jenis Kelamin : a. Laki- laki
b. Perempuan
2. Usia : a. < 20 tahun
b. 21- 30 tahun
c. 31- 40 tahun
d. > 40 tahun
3. Tingkat Pendidikan : a. SLTA
b. S1

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan kondisi saat ini.
2. Pilih salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.
3. Keterangan jawaban adalah sebagai berikut:
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. N : Netral
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

I. Produktivitas kerja

| No . | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---------|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1. | Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 2. | Saya bersikap sebaik mungkin dengan rekan kerja saya | | | | | |
| 3. | Saya ingin mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | | |
| 4. | Komunikasi saya dengan rekan kerja sangat baik | | | | | |
| 5. | Saya merasa jenuh dengan kerja yang saya lakukan | | | | | |
| 6. | Saya tidak pernah merasa berat terhadap beban kerja yang menjadi tanggung jawab saya | | | | | |
| 7. | Pelaksanaan kegiatan produksi sesuai dengan instruksi kerja yang diberikan | | | | | |
| 8. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya | | | | | |
| 9. | Barang yang saya produksi sangat baik | | | | | |
| 10. | Terpenuhinya kebutuhan pelanggan atas jasa yang diberikan | | | | | |
| 11. | Saya merasa puas jika barang yang saya produksi memperoleh hasil yang baik | | | | | |
| 12. | Saya merasa puas bila memperoleh upah dari hasil kerja saya sendiri | | | | | |

II. Kualitas kerja

| No . | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---------|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1. | Saya senang dengan penampilan saya selama ini | | | | | |
| 2. | Saya merasa daya fikir saya kuat untuk menerima berbagai macam pekerjaan | | | | | |
| 3. | Saya merasa ilmu yang saya miliki cukup untuk bekerja di perusahaan ini | | | | | |
| 4. | Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 5. | Menurut saya penguasaan ilmu pengetahuan sangat di butuhkan bagi setiap karyawan | | | | | |
| 6. | Saya membutuhkan petunjuk untuk melakukan suatu pekerjaan | | | | | |
| 7. | Saya bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan perusahaan ini | | | | | |
| 8. | Saya mempunyai kedisiplinan yang baik dalam bekerja | | | | | |
| 9. | Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas | | | | | |
| 10. | Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya terima | | | | | |

III. Kedisiplinan kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1. | Saya menepati peraturan yang ada dalam perusahaan ini | | | | | |
| 2. | Saya menepati kebijakan yang ada dalam perusahaan ini | | | | | |
| 3. | Saya menggunakan sarana dalam perusahaan ini dengan baik | | | | | |
| 4. | Saya menggunakan prasarana dengan baik dalam perusahaan ini | | | | | |
| 5. | Saya memelihara sarana yang ada dengan sebaik-baiknya | | | | | |
| 6. | Saya memelihara prasarana yang ada dengan sebaik-baiknya | | | | | |
| 7. | Gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah | | | | | |
| 8. | Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja saya | | | | | |
| 9. | Sebagai seorang karyawan saya menginginkan pemimpin yang berdedikasi tinggi | | | | | |
| 10. | Karyawan berhak untuk memperoleh imbalan atas jerih payah yang telah dilakukannya | | | | | |
| 11. | Sebagai karyawan saya ingin di berlakukan adil oleh pimpinan | | | | | |
| 12. | Saya bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dalam bekerja | | | | | |
| 13. | Saya bersikap tegas dalam bekerja agar terlihat profesional dan tidak diremehkan oleh karyawan senior | | | | | |
| 14. | Saya berhubungan baik oleh karyawan lainnya | | | | | |

Lampiran 3

Nilai Variabel Kualitas Kerja (X₁) 32 Responden

| Responden | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Jumlah |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|--------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 42 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 15 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |

Lampiran 4

Nilai Variabel Kedisiplinan Kerja (X₂) 32 Responden

| Responden | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2.13 | X2.14 | Jumlah |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 57 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 58 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 62 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 59 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 15 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 16 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 59 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 59 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 57 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 57 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 56 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 64 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 60 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 63 |

Lampiran 5

Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

| Correlations | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|---------|---------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | item1 | item2 | item3 | item4 | item5 | item6 | item7 | item8 | item9 | item10 | item11 | item12 | total |
| item1 | Pearson Correlation | 1 | .842** | .386* | .386* | .125 | .251 | -.016 | -.087 | .097 | .454** | .304 | .397* | .541** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .029 | .029 | .494 | .166 | .932 | .635 | .597 | .009 | .091 | .024 | .001 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item2 | Pearson Correlation | .842** | 1 | .467** | .467** | -.025 | .324 | -.172 | -.160 | .161 | .465** | .307 | .133 | .483** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .007 | .007 | .890 | .070 | .348 | .381 | .379 | .007 | .087 | .466 | .005 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item3 | Pearson Correlation | .386* | .467** | 1 | 1.000** | -.025 | .776** | -.074 | -.062 | .630** | .364* | -.044 | .252 | .593** |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .007 | | .000 | .890 | .000 | .689 | .738 | .000 | .041 | .811 | .164 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item4 | Pearson Correlation | .386* | .467** | 1.000** | 1 | -.025 | .776** | -.074 | -.062 | .630** | .364* | -.044 | .252 | .593** |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .007 | .000 | | .890 | .000 | .689 | .738 | .000 | .041 | .811 | .164 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item5 | Pearson Correlation | .125 | -.025 | -.025 | -.025 | 1 | .102 | .720** | .672** | .173 | .273 | .274 | -.017 | .498** |
| | Sig. (2-tailed) | .494 | .890 | .890 | .890 | | .577 | .000 | .000 | .343 | .130 | .129 | .927 | .004 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item6 | Pearson Correlation | .251 | .324 | .776** | .776** | .102 | 1 | .171 | .196 | .827** | .587** | .164 | .204 | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | .166 | .070 | .000 | .000 | .577 | | .349 | .283 | .000 | .000 | .369 | .263 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item7 | Pearson Correlation | -.016 | -.172 | -.074 | -.074 | .720** | .171 | 1 | .965** | .371* | .457** | .404* | .256 | .617** |
| | Sig. (2-tailed) | .932 | .348 | .689 | .689 | .000 | .349 | | .000 | .036 | .009 | .022 | .157 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item8 | Pearson Correlation | -.087 | -.160 | -.062 | -.062 | .672** | .196 | .965** | 1 | .409* | .485** | .371* | .189 | .603** |
| | Sig. (2-tailed) | .635 | .381 | .738 | .738 | .000 | .283 | .000 | | .020 | .005 | .037 | .300 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item9 | Pearson Correlation | .097 | .161 | .630** | .630** | .173 | .827** | .371* | .409* | 1 | .664** | .235 | .225 | .744** |
| | Sig. (2-tailed) | .597 | .379 | .000 | .000 | .343 | .000 | .036 | .020 | | .000 | .196 | .216 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item10 | Pearson Correlation | .454** | .465** | .364* | .364* | .273 | .587** | .457** | .485** | .664** | 1 | .394* | .321 | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .007 | .041 | .041 | .130 | .000 | .009 | .005 | .000 | | .026 | .073 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item11 | Pearson Correlation | .304 | .307 | -.044 | -.044 | .274 | .164 | .404* | .371* | .235 | .394* | 1 | .296 | .521** |
| | Sig. (2-tailed) | .091 | .087 | .811 | .811 | .129 | .369 | .022 | .037 | .196 | .026 | | .099 | .002 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item12 | Pearson Correlation | .397* | .133 | .252 | .252 | -.017 | .204 | .256 | .189 | .225 | .321 | .296 | 1 | .478** |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | .466 | .164 | .164 | .927 | .263 | .157 | .300 | .216 | .073 | .099 | | .006 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Total | Pearson Correlation | .541** | .483** | .593** | .593** | .498** | .718** | .617** | .603** | .744** | .816** | .521** | .478** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .005 | .000 | .000 | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .006 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Uji Validitas Kualitas kerja (X₁)

| Correlations | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| | | item1 | item2 | item3 | item4 | item5 | item6 | item7 | item8 | item9 | item10 | Total |
| item1 | Pearson Correlation | 1 | .366* | .000 | .016 | .098 | .333 | -.017 | .000 | .041 | -.115 | .416* |
| | Sig. (2-tailed) | | .039 | 1.000 | .929 | .595 | .062 | .926 | 1.000 | .822 | .531 | .018 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item2 | Pearson Correlation | .366* | 1 | .178 | -.122 | -.101 | .111 | .223 | .320 | .010 | .004 | .474** |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | | .330 | .507 | .582 | .544 | .220 | .074 | .957 | .983 | .006 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item3 | Pearson Correlation | .000 | .178 | 1 | .257 | -.073 | .149 | -.114 | -.167 | .277 | .257 | .394* |
| | Sig. (2-tailed) | 1.000 | .330 | | .155 | .692 | .415 | .535 | .362 | .124 | .155 | .026 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item4 | Pearson Correlation | .016 | -.122 | .257 | 1 | .040 | .016 | .205 | -.037 | .234 | .093 | .395* |
| | Sig. (2-tailed) | .929 | .507 | .155 | | .828 | .929 | .260 | .842 | .197 | .612 | .025 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item5 | Pearson Correlation | .098 | -.101 | -.073 | .040 | 1 | .358* | .157 | .073 | -.061 | .168 | .406* |
| | Sig. (2-tailed) | .595 | .582 | .692 | .828 | | .044 | .389 | .692 | .742 | .357 | .021 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item6 | Pearson Correlation | .333 | .111 | .149 | .016 | .358* | 1 | .119 | .000 | -.124 | .279 | .544** |
| | Sig. (2-tailed) | .062 | .544 | .415 | .929 | .044 | | .517 | 1.000 | .499 | .122 | .001 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item7 | Pearson Correlation | -.017 | .223 | -.114 | .205 | .157 | .119 | 1 | .342 | -.158 | -.063 | .408* |
| | Sig. (2-tailed) | .926 | .220 | .535 | .260 | .389 | .517 | | .055 | .388 | .733 | .020 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item8 | Pearson Correlation | .000 | .320 | -.167 | -.037 | .073 | .000 | .342 | 1 | .092 | .110 | .394* |
| | Sig. (2-tailed) | 1.000 | .074 | .362 | .842 | .692 | 1.000 | .055 | | .615 | .548 | .026 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item9 | Pearson Correlation | .041 | .010 | .277 | .234 | -.061 | -.124 | -.158 | .092 | 1 | .397* | .358* |
| | Sig. (2-tailed) | .822 | .957 | .124 | .197 | .742 | .499 | .388 | .615 | | .024 | .045 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item10 | Pearson Correlation | -.115 | .004 | .257 | .093 | .168 | .279 | -.063 | .110 | .397* | 1 | .489** |
| | Sig. (2-tailed) | .531 | .983 | .155 | .612 | .357 | .122 | .733 | .548 | .024 | | .004 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Total | Pearson Correlation | .416* | .474** | .394* | .395* | .406* | .544** | .408* | .394* | .358* | .489** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .018 | .006 | .026 | .025 | .021 | .001 | .020 | .026 | .045 | .004 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7

Uji Validitas Kedisiplinan kerja (X₂)

Correlations

| | | item1 | item2 | item3 | item4 | item5 | item6 | item7 | item8 | item9 | item10 | item11 | item12 | item13 | item14 |
|-------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| item1 | Pearson Correlation | 1 | .401* | .367* | .147 | -.035 | -.003 | -.027 | .093 | -.124 | .110 | .036 | -.081 | .025 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | | .023 | .039 | .422 | .849 | .985 | .884 | .613 | .500 | .550 | .845 | .659 | .894 | .999 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item2 | Pearson Correlation | .401* | 1 | .006 | .122 | .057 | -.074 | .053 | .130 | .143 | -.025 | .012 | .094 | -.013 | -.001 |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | | .974 | .505 | .757 | .689 | .772 | .478 | .434 | .890 | .949 | .609 | .942 | .999 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item3 | Pearson Correlation | .367* | .006 | 1 | .350* | .173 | .182 | .273 | -.104 | -.227 | .077 | .163 | -.027 | .008 | -.001 |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .974 | | .050 | .344 | .318 | .130 | .570 | .212 | .674 | .371 | .885 | .965 | .999 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item4 | Pearson Correlation | .147 | .122 | .350* | 1 | .170 | -.024 | .096 | -.065 | -.072 | -.229 | .133 | .049 | .294 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .422 | .505 | .050 | | .351 | .897 | .603 | .722 | .695 | .208 | .468 | .791 | .102 | .999 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item5 | Pearson Correlation | -.035 | .057 | .173 | .170 | 1 | .232 | -.028 | .030 | .437* | -.149 | .206 | .110 | .078 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .849 | .757 | .344 | .351 | | .201 | .878 | .869 | .012 | .415 | .259 | .548 | .672 | 1.000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| item6 | Pearson Correlation | -.003 | -.074 | .182 | -.024 | .232 | 1 | .110 | .039 | .151 | -.015 | .252 | .099 | -.225 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .985 | .689 | .318 | .897 | .201 | | .549 | .830 | .411 | .936 | .164 | .591 | .216 | .999 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| N | | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | |
| item7 | Pearson Correlation | -.027 | .053 | .273 | .096 | -.028 | .110 | 1 | .220 | .151 | -.013 | -.111 | -.041 | .073 | -.001 |
| | Sig. (2-tailed) | .884 | .772 | .130 | .603 | .878 | .549 | | .226 | .408 | .945 | .546 | .825 | .692 | .998 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | |
| item8 | Pearson Correlation | .093 | .130 | -.104 | -.065 | .030 | .039 | .220 | 1 | .317 | .286 | -.207 | .165 | -.050 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .613 | .478 | .570 | .722 | .869 | .830 | .226 | | .078 | .112 | .256 | .368 | .787 | .999 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | |
| item9 | Pearson Correlation | -.124 | .143 | -.227 | -.072 | .437* | .151 | .151 | .317 | 1 | .195 | -.007 | .182 | -.055 | -.001 |
| | Sig. (2-tailed) | .500 | .434 | .212 | .695 | .012 | .411 | .408 | .078 | | .284 | .970 | .320 | .765 | .998 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | |
| item10 | Pearson Correlation | .110 | -.025 | .077 | -.229 | -.149 | -.015 | -.013 | .286 | .195 | 1 | .153 | .181 | .244 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .550 | .890 | .674 | .208 | .415 | .936 | .945 | .112 | .284 | | .402 | .322 | .179 | .999 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | |
| item11 | Pearson Correlation | .036 | .012 | .163 | .133 | .206 | .252 | -.111 | -.207 | -.007 | .153 | 1 | .189 | .400* | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .845 | .949 | .371 | .468 | .259 | .164 | .546 | .256 | .970 | .402 | | .301 | .023 | .999 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | |
| item12 | Pearson Correlation | -.081 | .094 | -.027 | .049 | .110 | .099 | -.041 | .165 | .182 | .181 | .189 | 1 | .266 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .659 | .609 | .885 | .791 | .548 | .591 | .825 | .368 | .320 | .322 | .301 | | .141 | .999 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | |
| item13 | Pearson Correlation | .025 | -.013 | .008 | .294 | .078 | -.225 | .073 | -.050 | -.055 | .244 | .400* | .266 | 1 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | .894 | .942 | .965 | .102 | .672 | .216 | .692 | .787 | .765 | .179 | .023 | .141 | | .999 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | |
| item14 | Pearson Correlation | .163 | -.176 | -.054 | .264 | .000 | .257 | -.044 | .142 | -.052 | .231 | .212 | .057 | .121 | .000 |

Lampiran 8

Uji Reliabilitas Produktivitas kerja (Y)

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 32 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 32 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .839 | 12 |

Lampiran 9

Uji Reliabilitas Kualitas Kerja (X_1)**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 32 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 32 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .507 | 10 |

Lampiran 10

Uji Reliabilitas Kedisiplinan Kerja (X₂)**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 32 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 32 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .551 | 14 |

Lampiran 11

Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 45.932 | 19.377 | | 2.370 | .025 | | |
| kualitas | .803 | .329 | .393 | 2.445 | .021 | .995 | 1.006 |
| kedisiplinan | -.511 | .235 | -.350 | -2.179 | .038 | .995 | 1.006 |

a. Dependent Variable: produktivitas

Lampiran 12

Uji Analisis Berganda

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------|-------|----------------|----|
| Produktivitas | 51.53 | 4.189 | 32 |
| Kualitas | 44.50 | 2.048 | 32 |
| Kedisiplinan | 58.97 | 2.868 | 32 |

Correlations

| | | produktivitas | kualitas | Kedisiplinan |
|---------------------|---------------|---------------|----------|--------------|
| Pearson Correlation | produktivitas | 1.000 | .367 | -.321 |
| | kualitas | .367 | 1.000 | .074 |
| | kedisiplinan | -.321 | .074 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | produktivitas | . | .020 | .037 |
| | kualitas | .020 | . | .343 |
| | kedisiplinan | .037 | .343 | . |
| N | produktivitas | 32 | 32 | 32 |
| | kualitas | 32 | 32 | 32 |
| | kedisiplinan | 32 | 32 | 32 |

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------|-------------------|--------|
| 1 | kedisiplinan, kualitas | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .506 ^a | .256 | .205 | 3.735 | .256 | 4.994 | 2 | 29 | .014 |

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan, kualitas

b. Dependent Variable: produktivitas

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 139.358 | 2 | 69.679 | 4.994 | .014 ^a |
| | Residual | 404.611 | 29 | 13.952 | | |
| | Total | 543.969 | 31 | | | |

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan, kualitas

b. Dependent Variable: produktivitas

Coefficients^a

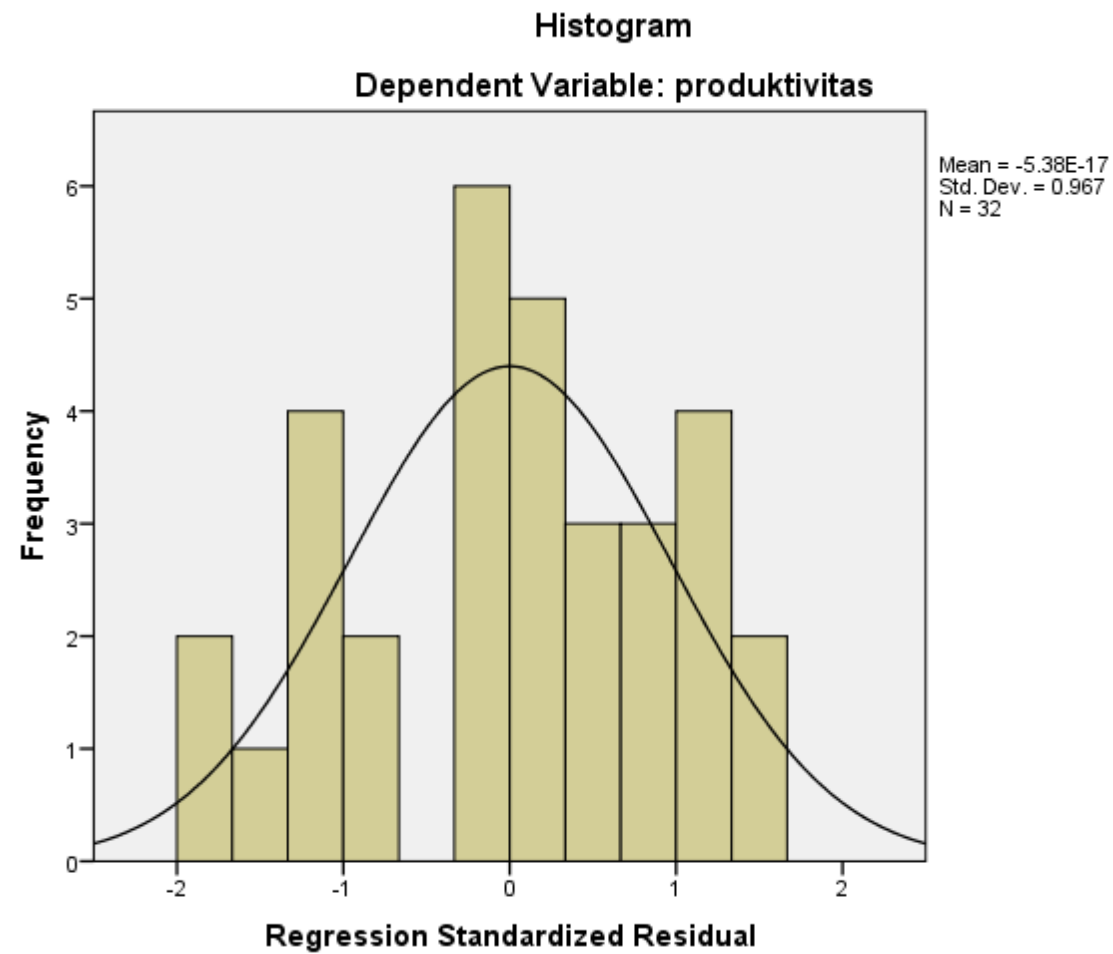
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 45.932 | 19.377 | | 2.370 | .025 | | |
| kualitas | .803 | .329 | .393 | 2.445 | .021 | .995 | 1.006 |
| kedisiplinan | -.511 | .235 | -.350 | -2.179 | .038 | .995 | 1.006 |

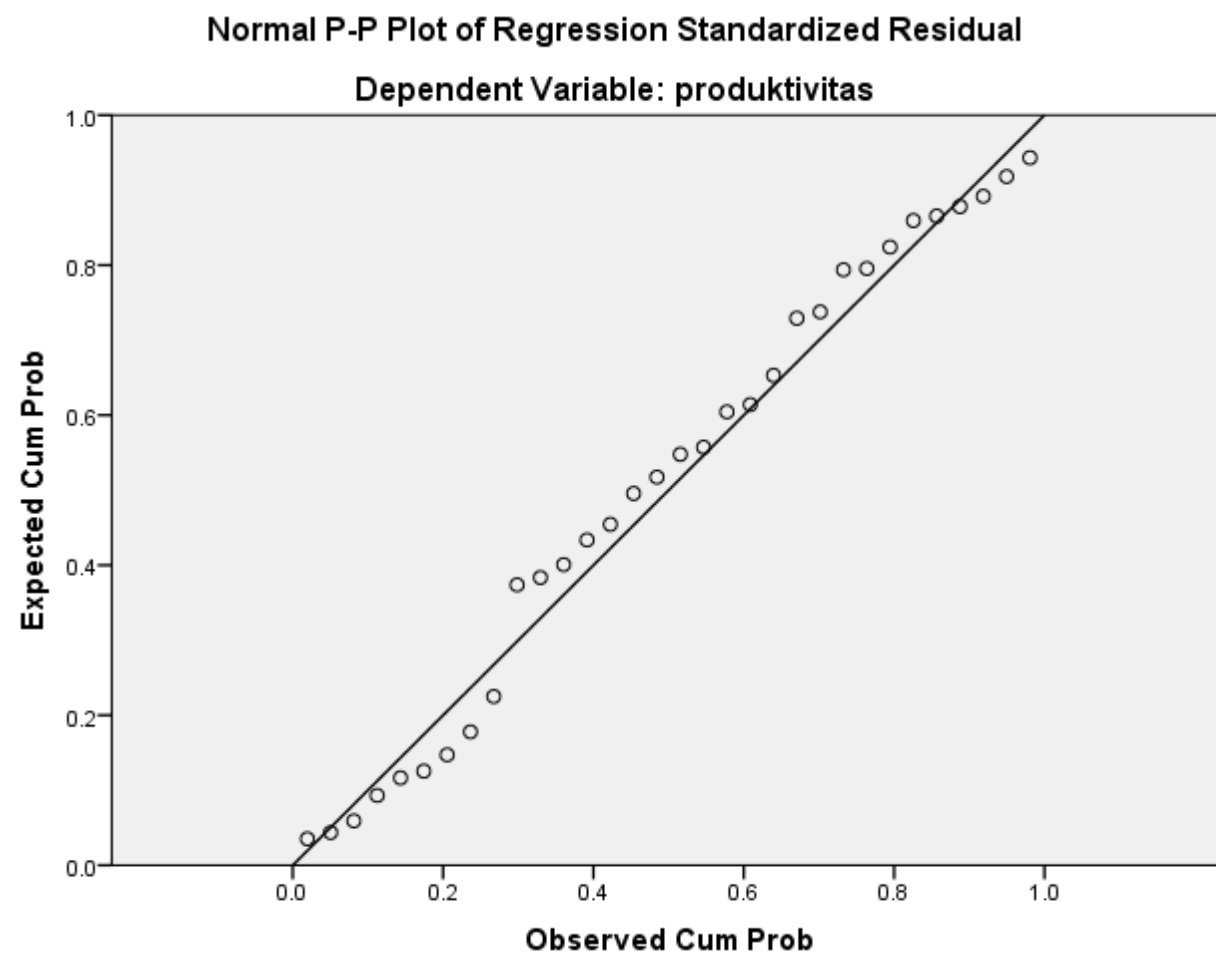
a. Dependent Variable: produktivitas

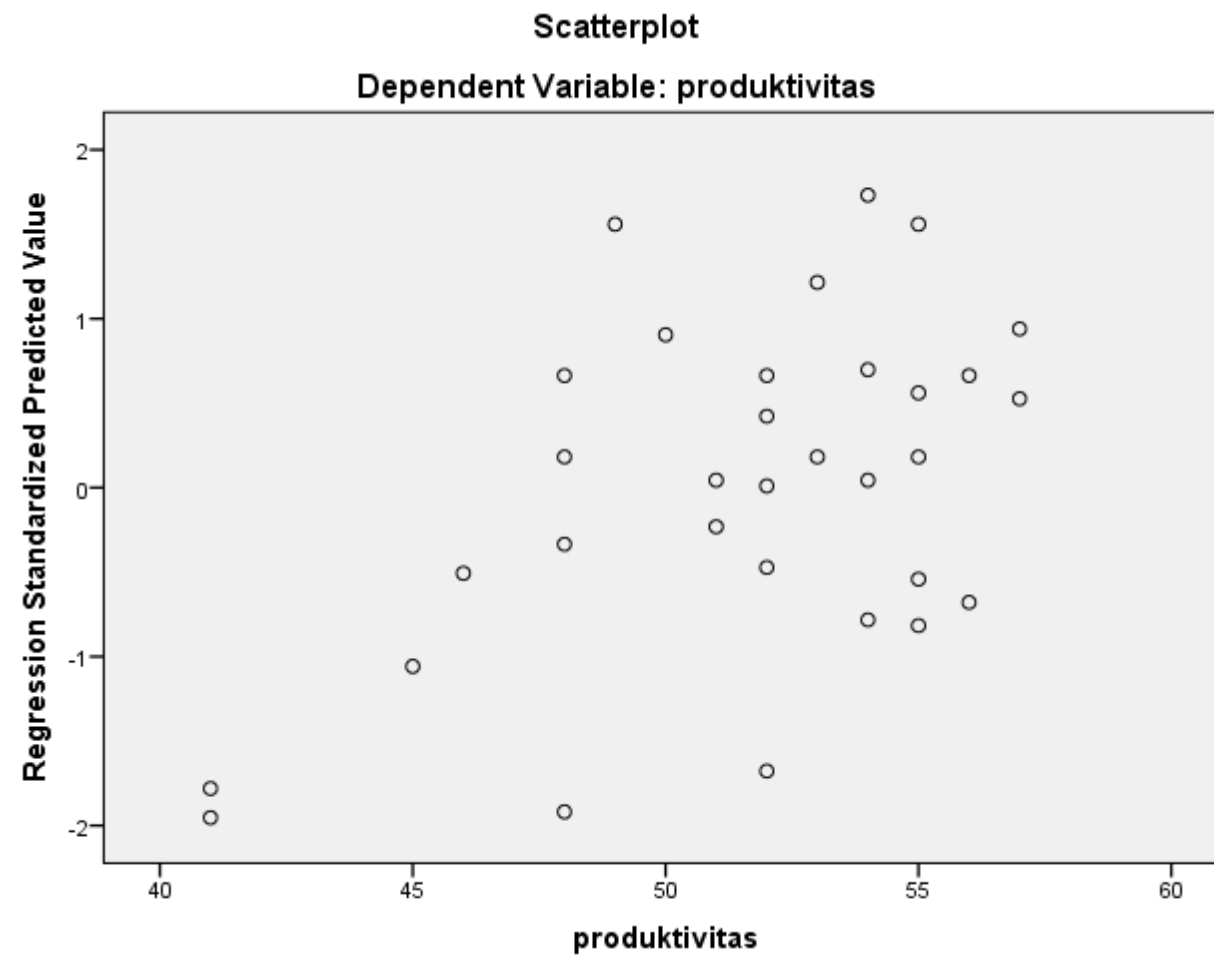
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 47.39 | 55.20 | 51.53 | 2.120 | 32 |
| Residual | -6.755 | 5.908 | .000 | 3.613 | 32 |
| Std. Predicted Value | -1.953 | 1.731 | .000 | 1.000 | 32 |
| Std. Residual | -1.809 | 1.582 | .000 | .967 | 32 |

a. Dependent Variable: produktivitas







Lampiran 13

Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|----------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.63351778 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .107 |
| | Positive | .071 |
| | Negative | -.107 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .607 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .854 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.